



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Retención del talento humano y compromiso organizacional de Fundo San
Fernando S.A., Lima 2018”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Johana Maybee Papuico Sanchez

ASESOR:

Dr. Carlos Ruben Palacios Huaraca


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

Página del Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 6 de 2106
--	---------------------------------------	--

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don(a):

PAPUICO SÁNCHEZ JOHANA MAYBEE

Cuyo título es:

"RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE FUNDO SAN FERNANDO S.A., LIMA 2018"

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **16** (números) **DIECISEIS** (letras).

Lima 19 de diciembre 2018

Presidente(a): **MGTR. GENARO SANDOVAL NIZAMA**

Secretario(a): **MGTR. CESAR TRUJILLO HINOJOSA**

Vocal: **DR. CARLOS RUBEN PALACIOS HUARACA**



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis hijas que creen en mí y me apoyan en todo lo que emprendo. A mis amigos, que nunca dejan de alegrarme los días.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiar mis pasos por su amor y misericordia. A mis compañeros del área de administración que me brindaron el apoyo para desarrollar esta investigación.

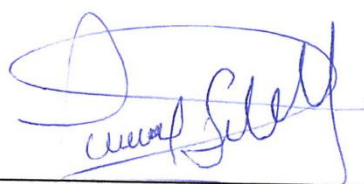
Declaratoria de Autenticidad

Yo Johana Maybee Papuico Sanchez con DNI N° 41915012, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de diciembre del 2018



Johana Maybee Papuico Sanchez

DNI N° 41915012

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Retención del talento humano y compromiso organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

La Autora

Índice de Contenido

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de Contenido	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstrac	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías con relación al tema	17
1.3.1 Retención del talento humano	17
1.3.2 Compromiso organizacional	20
1.4. Formulación del problema	22
1.4.1 Problema general	22
1.4.2 Problemas específicos	22
1.5. Justificación del estudio	23
1.6. Hipótesis	24
1.6.1 Hipótesis general	24
1.6.2 Hipótesis específicos	25
1.7. Objetivos	25

1.7.1 Objetivo general	25
1.7.2. Objetivos específicos	25
II. Método	26
2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, operacionalización	28
2.3. Población y muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	36
III. Resultados	37
3.1. Análisis descriptivo	38
3.2. Análisis Inferencial	44
IV. Discusión	48
V. Conclusiones	51
VI. Recomendaciones	53
VII. Referencias	55
Anexos	59
Anexo 1: Matriz de consistencia	60
Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos	61
Anexo 3: Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos	65
Anexo 4: Análisis de Confiabilidad	77
Anexo5: Acta de originalidad de tesis	82

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1	Operacionalización de la Variable Retención del talento humano 29
Tabla 2	Operacionalización de la Variable Compromiso organizacional 30
Tabla 3	Población del Fundo San Fernando 31
Tabla 4	Distribución de la muestra 31
Tabla 5	Niveles de interpretación de retención de talento humano 33
Tabla 6	Niveles de interpretación del compromiso organizacional 34
Tabla 7	Validación de Juicio de Expertos 35
Tabla 8	Rango del alfa de Cronbach 35
Tabla 9	Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach 36
Tabla 10	Niveles de Retención del Talento Humano según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A. 38
Tabla 11	Niveles del Compromiso Organizacional según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A. 39
Tabla 12	Niveles de la dimensión Compromiso afectivo según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A. 41
Tabla 13	Niveles de la dimensión Compromiso de continuidad según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A. 42
Tabla 14	Niveles de la dimensión Compromiso normativo según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A. 43
Tabla 15	Correlación de Spearman entre las variables Retención del Talento Humano y Compromiso Organizacional. 45
Tabla 16	Correlación de Spearman entre la variable Retención del Talento Humano y la dimensión Compromiso afectivo. 46
Tabla 17	Correlación de Spearman entre la variable Retención del Talento Humano y la dimensión Compromiso de continuidad. 47
Tabla 18	Correlación de Spearman entre la variable Retención del Talento Humano y la dimensión Compromiso normativo. 48

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Esquema de tipo de diseño.	27
Figura 2. Distribución porcentual de la Retención del Talento Humano según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A.	38
Figura 3. Distribución porcentual del Compromiso Organizacional según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A.	40
Figura 4. Distribución porcentual el compromiso afectivo según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A.	41
Figura 5. Distribución porcentual del compromiso de continuidad según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A.	42
Figura 6. Distribución porcentual del Compromiso normativo según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A.	43

Resumen

La presente tesis es el estudio de retención del talento humano y compromiso organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima 2018, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre retención del talento humano y el compromiso organizacional en dicha empresa. Para retención del talento humano se tomó como referencia la teoría del autor Chiavenato (2009) con sus componentes: colocación de personas, desarrollando personas y reteniendo personas; así también el compromiso organizacional la referencia es por los autores Edel, García y Casiano (2007) con sus componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

La investigación realizada es de tipo científica aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental de tipo transversal correlacional de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 35 colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A. La recolección de información se hizo a través del instrumento cuestionario, fue formulado con 36 preguntas de tipo cerrado para el objeto de estudio en escala Likert, validado por juicios de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.758, en el cuestionario de retención del talento humano y 0.825 en el cuestionario de compromiso organizacional, para el procesamiento de la información se utilizó el software estadístico SPSS V.24, con los resultados obtenidos sirvió para discutir, concluir y recomendar.

Finalmente el estudio concluyó que existe relación directa entre retención del talento humano y compromiso organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018, al realizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman ($r = 0,678$), siendo directa y moderada. Además es significativa $\text{sig. (Bilateral)} = 0,000$. Es decir, en la medida que la retención de talento es alto, el compromiso organizacional también es alto.

Palabras clave: Retención del talento humano, compromiso organizacional

Abstrac

The objective of this thesis is the study of retention of human talent and organizational commitment of Fundo San Fernando S.A., Lima 2018, aimed at determining the relationship between the retention of human talent and organizational commitment in that company. For the retention of human talent, the author's theory Chiavenato (2009) was taken as a reference with its components: placement of people, developing people and retaining people; Likewise, the organizational commitment, the reference is by the authors Edel, García and Casiano (2007) with its components: affective commitment, commitment to continuity and normative commitment.

The research carried out is of a basic scientific type, a descriptive level, a non-experimental design of a cross-correlational type with a quantitative approach. The population consisted of 35 employees of the company Fundo San Fernando S.A. The information collection was done through the questionnaire instrument, it was formulated with 36 questions of closed type for the object of study in Likert scale, validated by expert judgments and the reliability was calculated using the Cronbach's Alpha Coefficient with the result being 0.758, In the human talent retention questionnaire and 0.825 in the organizational commitment questionnaire, the SPSS V.24 statistical software was used in the processing of the information, with the results obtained served to discuss, conclude and recommend.

Finally, the study concluded that there is a direct relationship between the retention of human talent and organizational commitment of Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018, when performing the Rho non parametric test of Spearman ($r = 0.678$), being direct and moderate. In addition it is significant sig. (Bilateral) = 0.000. In other words, as the retention of talent is high, organizational commitment is also high.

Keywords: Retention of human talent, organizational commitment, correlation.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática.

A través del libro “La Guerra por el Talento” se dio a conocer lo que sucedía en el mercado laboral esto fue a comienzos del año 1998, el libro señala que las empresas que han tenido éxito en el mercado fue porque reclutaron personal con mucho talento y a la vez lo sabían retener dentro de la empresa.

Desde el punto de vista internacional, España buscó retener el capital humano dentro y fuera de sus límites y para lograrlo utilizaron tendencias de selección tales como el uso de tecnologías sociales; por lo tanto tales exigencias permitieron realizar una exhaustiva selección de capital humano.

Por otro lado, en nuestro país hoy en día estamos en plena era de los millennials, quienes buscan laborar en una empresa que les ofrece crecimiento profesional, buen sueldo y que su empresa tenga reconocimiento dentro del mercado nacional. Mucho dependerá de la calidad de trabajadores que tiene la compañía para lograr su éxito.

Por tal motivo, las organizaciones deben desarrollar tácticas para elevar el compromiso de cada uno de sus colaboradores para que puedan cooperar con habilidades y destrezas y sus conocimientos para luego aplicarla en la organización.

La presente investigación se realizó en Fundo San Fernando S.A, empresa exportadora de espárrago, congelados y uva. Su visión, conforme lo indica el Fundo San Fernando, es consolidarse como una empresa consolidada y fructífera del país. Asimismo, su misión es exportar de forma responsable. De esta manera, cumple con los estándares de calidad, eficiencia y promueve el desarrollo de la zona de Ica y Lima. También, promueve el bienestar social y desarrolla prácticas que permitan cumplir exigencias de mercado internacional.

De acuerdo a lo expuesto, esta tesis se propuso como objetivo principal fue resolver la correlación entre retención del talento humano y compromiso organizacional de Fundo San Fernando S.A. en el 2018, el valor de esta investigación permitirá contribuir y brindar evidencias objetivas para el directorio pueda tomar decisiones mejorando la gestión de la compañía, también ayudará para el desarrollo de futuras investigaciones.

En Fundo San Fernando S.A., carece de estrategias, y le falta implementación para la Retener al capital humano, estas estrategias ayudarían a reclutar personal idóneo para cada puesto de trabajo para lograr las metas.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Holguín y Mancilla (2015), El objetivo principal del trabajo consistió en mejorar las prácticas de gestión humana que permitan retener el talento humano. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta y se entrevistó al jefe de talento humano. La población estuvo constituida de 140 trabajadores y la conclusión de esta investigación fue que el capital humano dentro de las empresas son productores de riquezas y de capacidades competitivas.

Lo trascendental del trabajo de investigación fue la identificación de los componentes de estudio para retención del talento y que permitió el desarrollo de preguntas para la recolección de datos.

Irmante (2013), llegó a la conclusión que cada vez existe unan mayor competencia, es decir, la competitividad prevalece en cada momento, pero con limitaciones en la parte de recursos. Y recomienda que las empresas deben retener a los colaboradores con alto desempeño. Llamase a colaboradores al personal de la empresa. Esto por la acción competitiva de las demás compañías que no solo es generar mayores ganancias, sino por los mejores recursos y en especial por el talento del personal.

El trabajo de investigación fue interesante, porque plantearon adoptar estrategias, para promover el un buen ambiente laboral, establecer compromiso para la formación, desarrollo de los colaboradores y así lograr la retención del talento humano.

Mejía (2014), con la investigación llegó a la conclusión que un clima laboral bueno siempre está relacionado conjuntamente con los acuerdos en la organización. Asimismo, es de vital importancia tener personas comprometidas con la institución y añade que los factores como reconocimiento, condiciones físicas y liderazgo tienen las mayores deficiencias y los investigadores recomiendan trabajar con mayor compromiso por ser un recurso valioso en la institución.

Frías (2014), con su trabajo de investigación determinó la diferencia que existe en el nivel de compromiso organizacional entre ambos sexos del área central de un banco. La metodología que se utilizó fue descriptiva de tipo cuantitativa con diseño no experimental. La población fue de 70 trabajadores de entidades financieras y la muestra comprendía 35 hombres y 35 mujeres y se usó como instrumento el cuestionario Likert.

Antecedentes Nacionales

Mita (2015), con su investigación el autor propuso identificar las políticas y prácticas de retención de personal para fidelizar a los jóvenes Millennials. La conclusión de la investigación impulsó a los jóvenes encuestados a seguir desarrollándose personal y profesionalmente, buscando buena remuneración económica y laborar en una empresa de buena reputación. Para la juventud es importante que la organización les ofrezca desarrollo de carrera, flexibilidad laboral.

Nolberto (2017), en su investigación realizada cuyo objetivo principal fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad distrital de Pichanaqui en el año propuesto en el título de la investigación.

Ames (2017), desarrolló una investigación sobre cuyo objetivo de la investigación fue analizar la relación que existe entre factores de atracción, de retención del talento y el nivel de compromiso organizacional que tienen los colaboradores de una empresa del sector minería.

Se determinó que existen factores tales como: aumento de salario, desarrollo profesional, seguridad, etc., que atraen buenos profesionales a ocupar un determinado puesto laboral en este caso a la empresa que fue materia de estudio. Lo importante de esta tesis fueron sus mejoras de desarrollo y aplicación de diversas tácticas una buena retención del capital humano.

Huamaní (2017), este trabajo de investigación nos dio a conocer que a través de la jefatura de RRHH para lograr un buen desempeño debería promover las competencias laborales y compromiso organizacional aplicando las diversas herramientas de desarrollo expuesto en el presente trabajo.

Vega (2016), elaboró su investigación donde su objetivo que buscó la investigación fue determinar conductas de los ciudadanos están relacionados con compromiso organizacional en la dirección de Ayacucho.

La conclusión de la investigación de Vega fue que las conductas se relacionaron significativamente con el compromiso organizacional. Asimismo da a conocer que existe dentro de la organización nivel bajo de compromiso normativo para ello propone fijar políticas para que los trabajadores puedan participar de ellas para trabajar y desarrollarse mejor y así atraer nuevos talentos, fomentar las relaciones interpersonales a través de reuniones donde participan jefaturas y trabajadores en general donde darán a conocer sus avances, proyectos y actividades que se realizan dentro de la organización.

Mejía (2016), elaboró una tesis cuyo objetivo permitió identificar y analizar el compromiso organizacional a través de sus propuestas tales como el desarrollo de programas para los docentes para ellos se encuentren satisfechos y se encuentren comprometidos con la institución, reconocer las labores que realizan día a día cada colaborador a través de la motivación intrínseca, desarrollar el crecimiento profesional de sus colaboradores para la satisfacción de cada uno de ellos.

1.3 Teorías con relación al tema

1.3.1 Retención del talento humano

Chiavenato (2009) definió que el proceso para mantener a los trabajadores tiene ciertas condiciones como el mantenerlos satisfechos y plenamente motivados. Al mismo tiempo, se les debe asegurar las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que la organización tenga identificación y compromiso de parte de sus trabajadores. En otras palabras, se pongan la camiseta de la empresa. Esto es importante porque asegura la plena identificación con la empresa y hay que tener en cuenta que el material humano es lo fundamental hoy en día.

La retención del talento humano para Jericó (2001) definió que consiste en distinguir al servidor profesional en función a su valor e importancia para mejorar el capital humano individual asimismo recalcar el compromiso con la empresa y es importante saber que perder un buen trabajador ocasionar altos costos económicos. (p. 131)

Por otro lado, Prieto (2013) señaló que la fidelización de una persona valiosa en una empresa no consiste en retener al colaborador más importante, sino otorgar incentivos de modo equitativo en función a los demás trabajadores. Asimismo, el solo hecho de considerar y tener en cuenta a un solo personal genera efectos negativos como desmotivación, desestructuración de los planes laborales.

Características de la retención del talento humano

- a) El recurso humano no es una exclusividad de la empresa u organización. Sin embargo, los conocimientos, las experiencias, las habilidades adquiridas con propiedad de la persona. De modo que en estos tiempos nadie es obligado a dar servicios profesionales o no sin una remuneración o retribución justa y sin el pleno consentimiento de la persona.
- b) Los elementos intangibles como la experiencia, conocimientos y habilidades hoy en día tienen un rol importante para la empresa. Sin embargo, muchos de ellos no son considerados en el momento de una retribución económica. Es por ello que estos elementos no se toman en cuenta en muchas empresas comparados con otros recursos. Actualmente, el capital humano con las características mencionadas son capaces de aportar valor agregado de innovación, emprendimiento y posibilitar el crecimiento de una organización sostenible.

Importancia de la retención del talento humano

La retención del trabajador o colaborador es importante para una empresa en base a los elementos claves de las personas. Estas son porque pueden generar una alta rentabilidad, mayores ingresos y fundamentalmente por la gran eficiencia para la organización empresarial. Por otro lado, si no se cuenta con personal talentoso genera un aspecto negativo en la empresa. Es por ello que el ente de recursos humanos se actualiza constantemente para tomar decisiones acordes a nuestros tiempos.

Prieto (2013) afirma que, actualmente en pleno siglo XXI, el área de RRHH se preocupa más en la gestión activos. Es decir, los trabajadores es lo más valioso por el cúmulo de conocimientos que poseen. Asimismo, implica que la gestión RRHH tiene un reto de saber gestionar y retener al talento humano. Es por ello que en plena revolución del

conocimiento se debe tener en la importancia de los colaboradores de organización o empresa.

Colocación de personas

Chiavenato (2009) sostiene que:

El proceso de evaluación y capacitación es primordial. También es necesario el seguimiento mediante la evaluación de desempeño. Asimismo, es necesario que los encargados del área adecuada deben acoplar la cultura corporativa en los trabajadores. Esto implica los hábitos, normas, valores, actitudes y expectativas que se manejan dentro la organización. (p172)

A esto podemos mencionar los indicadores de evaluación y que el colaborador debe conocer con plenitud. Esto para evitar conflictos o malos entendidos. El primero de ellos hace referencia a resultados que signifiquen logros ya que de ello dependerá el triunfo de la empresa y el lugar de trabajo donde nos desempeñamos. El segundo; la adaptación, que es busca desarrollar las habilidades laborales del colaborador.

Desarrollando personas

El desarrollo de un colaborador no es solo transmitirle información apropiada como conocimientos, habilidades o destrezas de la organización. Implica otros elementos como actitudes, soluciones, conceptos que moldeen sus hábitos y comportamientos para que tengan una eficiencia acorde al contexto en que se desenvuelven. Teóricamente, Chiavenato (2009), nos dice que el proceso de desarrollo del personal de una organización implica tres estados que se complementan mutuamente.

Los indicadores que evidencian este proceso son tres capacitación, desarrollo y desempeño. El primero busca que la formación y capacitación constante que dan las organizaciones a sus colaboradores a razón de los problemas que se puedan detectar en su ocupación. Esto permitirá un gran aporte a la visión y misión de la empresa. El segundo indicador busca desarrollar el crecimiento profesional, planifica preparar a los colaboradores para poder alcanzar los objetivos en un corto y mediano plazo. Finalmente, está el desempeño que otras palabras implica el rendimiento de cada trabajador que realizan sus labores cotidianas dentro de su organización, éste se visualiza con revisiones periódicas del rendimiento del trabajador.

Reteniendo colaboradores

La administración de personas es apropiada cuando sus recursos humanos están plenamente complacidos a largo plazo en la organización. Esto implica conseguir y llevar de modo apropiado el control y evaluación de los trabajadores. Asimismo, la retención exige centrar de modo especial a varias cuestiones como el estilo de administrar, las relaciones interpersonales, programas de seguridad e higiene, la seguridad a nivel laboral de modo que aseguren la calidad de vida en la empresa.

En Fundo San Fernando S.A., la retención del capital humano todavía no cuenta con objetivos claros, es casi imposible generar estrategias para poder retener al capital humano.

Son tres los indicadores en este proceso. La primera es la relación con los colaboradores; esto implica las relaciones con cada trabajador de algún modo implantar pautas culturales a nivel grupal, socializar para que se promueva la interrelación trabajador empleador. El segundo es la calidad de vida determinado por el ingreso económico, la comodidad del trabajador. Por último, la higiene y seguridad cuyo objetivo es velar y proteger la integridad de cada uno de sus integrantes a través de charlas, charlas de sensibilización, cuyo fin es evitar accidentes y/o enfermedades.

1.3.2 Compromiso organizacional

Davis y Newstrom (1999) mencionados por Edel, García y Casiano (2007), definieron el “Compromiso organizacional es cuando un trabajador se siente identificado con su empresa.” (p.52).

El compromiso organizacional para el autor mencionado nos da que entender que cada uno de los colaboradores se identifica con su empresa siempre en cuando sea mutuo y ambos puedan seguir adelante para lograr los objetivos de la empresa.

Características de compromiso organizacional

- a) Un colaborador satisfecho es una persona productiva, pero esta afirmación no ha sido posible validar a pesar de muchos estudios.
- b) El comportamiento de un trabajador no es razón de buen comportamiento para el

desempeño óptimo en la empresa. Al igual que el caso anterior no precisar con exactitud que motiva al trabajador.

- c) Las investigaciones diversas sobre vínculos apegados del empleado con la empresa buscan de alguna manera conocer ese vínculo.

Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional dentro de una empresa es pieza fundamental para ello es importante encontrar, retener y mantener trabajadores comprometidos y que se identifiquen con su institución. Es importante poner en conocimiento a cada colaborador los objetivos, misión y visión que tiene la empresa para que de ésta manera ellos puedan involucrarse y alinearse. Alcanzar los niveles de compromiso de cada colaborador permitirá disminuir gastos por rotación de personal, evitará el ausentismo laboral, dicho impacto será a favor de la compañía.

1. El compromiso afectivo (deseo)

Son los lazos emocionales que siente el colaborador hacia la empresa donde labora, siente mucho cariño y se siente a gusto.

Mencionamos los tres indicadores del compromiso afectivo como: la identificación con la organización, la fiabilidad, y el involucramiento con la organización.

Los trabajadores demuestran tener compromiso afectivo cuando sienten que la empresa también se siente comprometido con ellos, les brinda atención y por ellos se encuentran orgullosos de formar parte del equipo de trabajo de la empresa.

2. El compromiso de continuidad (necesidad)

Este tipo de compromiso es cuando el trabajador lleva mucho tiempo laborando dentro de la compañía y siente temor buscar otro empleo y también siente que ha invertido gran parte de su tiempo, por tal motivo su compromiso es más por necesidad, apego e inversión de tiempo y dinero.

Presenta los siguientes indicadores: inversión de aptitudes, valoración y sentido de pertenencia.

3. El compromiso normativo (deber)

Es la lealtad que siente el colaborador con la organización debido a un beneficio recibido tal como: maestrías, bonos económicos, diplomados, colegiaturas, etc., este tipo de compromiso busca obligar al trabajador a permanecer en la compañía por todos los beneficios recibidos.

Para ello mencionamos los siguientes indicadores: política interna, cumplimiento y lealtad.

De los tres temas mencionados podemos considerar que la concepción organizacional está vinculado al estado psicológico y el cual refleja la estrecha relación con la persona y la organización. Sin embargo, cada componente es diferente del cual puede surgir del deseo, necesidad y deber u obligación moral.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo se relacionan retención del talento humano y compromiso organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona Retención del Talento Humano y compromiso afectivo de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona Retención del Talento Humano y compromiso de continuidad de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona Retención del Talento Humano y compromiso normativo de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Pérez (2004) indica que la Justificación, es el proceso de una investigación para obtener resultados que ayuden a resolver problemas para el beneficio de una comunidad.

La justificación es como el investigador expresa sus ideas por tal motivo expone los motivos y razones de la investigación. También se debe tomar en cuenta el soporte teórico porque su importancia es fundamental para otros investigadores que abordan el mismo tema.

Justificación práctica

El trabajo de investigación que se realizó serán presentados al área de recursos humanos de Fundo San Fernando, permitirá mostrar recomendaciones para promover y desarrollar la retención del talento humano y así obtener colaboradores con gran talento que aporten sus ideas, para la mejora de la organización.

Justificación Teórica

Para el presente estudio se encontró teorías ya existentes para ello se eligió a dos autores cuyo enfoque estaba alineado a la necesidad del problema, los textos fueron claros y fáciles de entenderlos. Para retención del talento humano se utilizó a Idalberto Chiavenato, el contenido nos dio a conocer las dimensiones e indicadores de la variable. Para compromiso organizacional se utilizó a Edel, García y Casiano que el enfoque de su libro está alineado a la mencionada variable, permitiendo descomponer sus dimensiones e indicadores.

Justificación metodológica

El presente estudio nació de una problemática ya existente de retención del talento humano y compromiso organizacional de Fundo San Fernando. Se ha logrado implementar a través del cuestionario formulando 36 preguntas tipo Likert y así medir las dos variables para el estudio y poder obtener información respecto a la problemática; luego se procedió a validar el instrumento a través de juicios de expertos obteniendo una alta confiabilidad de 0.825 en la escala del alfa de conbach. Se aplicó la muestra a 35 trabajadores, la información que se recolectó fue procesada cuyo resultado sirvió para poder contrastar las hipótesis; posteriormente se procedió a realizar discusión, las conclusiones y recomendaciones.

Justificación económica

En caso la toman en cuenta las recomendaciones sugeridas en esta tesis de investigación procederá a financiar el costo que demandará en implementar procedimientos, capacitaciones, incentivos; la inversión justificará cuando se obtenga trabajadores comprometidos con la organización, personal calificado, que se identifiquen con su empresa. Dicha inversión se verá reflejada a largo plazo.

Justificación Social

Esta investigación permitirá que cada empleado reconozca lo importante que es el desarrollo de sus habilidades y conocimientos el saber aplicarlo para una buena ejecución de funciones laborales.

El ambiente laboral en Fundo San Fernando progresará y los más beneficiados serán los colaboradores de la mencionada empresa.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre retención del talento humano y compromiso organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicos

Hipótesis específico 1

Existe relación directa entre retención del talento humano y compromiso afectivo de la Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Hipótesis específico 2

Existe relación directa entre retención del talento humano y compromiso de continuidad de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Hipótesis específico 3

Existe relación directa entre retención del talento humano y compromiso normativo de la Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar cómo se relaciona retención del talento humano con compromiso organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar cómo se relaciona retención del talento humano con compromiso afectivo de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar cómo se relaciona retención del talento humano con compromiso de continuidad de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar cómo se relaciona retención del talento humano con compromiso normativo de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Diseño de investigación: No experimental

Es cuando en la investigación no se manipula deliberadamente las variables cada una es independientemente a la otra.

Investigación: transaccional o transversal

El propósito de la investigación es explicar y analizar las variables en un tiempo determinado y la relación que existen entre ellas.

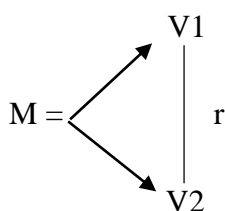


Figura 1: Esquema de tipo de diseño

Donde:

M = Muestra

V1 = Retención del talento humano

V2 = Compromiso organizacional

r = Relación entre las dos variables

Método aplicado para el estudio

Hipotético deductivo

El método utilizado fue hipotético deductivo porque plantea la hipótesis de lo global a lo específico.

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue de tipo aplicada

Es cuando la investigación plantea soluciones puntuales a todos los problemas detallados, para tal fin es importante obtener información que tenga aportes teóricos.

El nivel de investigación fue descriptiva correlacional

Este nivel tiene como fin estudiar la relación existente entre una o más variables, estas correlaciones entre las hipótesis serán sujetos a evaluación.

2.2. Variables, operacionalización

Variable: Retención del Talento Humano

Variable: Compromiso Organizacional

Operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables es la descomposición de cada variable de lo global a lo particular de conceptos observables y medibles.

Tabla 1.

Operacionalización de la Variable Retención del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
	Logro			
Colocación de personas	Adaptación	1 - 6		
	Productividad			
	Capacitación			
Desarrollando personas	Desarrollo	7 - 12	Ordinal	Bajo (15-57)
	Desempeño			Regular (58-60)
				Alto (61-75)
Reteniendo personas	Relación con los colaboradores	13 - 18		
	Calidad de vida			
	Higiene y seguridad			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

Operacionalización de la Variable Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Compromiso afectivo(deseo)	Identificación con la organización Fiabilidad	1 - 6		
Compromiso de continuidad(necesidad)	Involucramiento9 con la organización Inversión de aptitudes Valoración Sentido de pertenencia	7 - 12	Ordinal	Bajo (18-56) Regular (57-66) Alto (67-90)
Compromiso normativo(deber)	Política interna Cumplimiento Lealtad	13 - 18		

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1 Censo

La población fue conformada por 35 trabajadores de la empresa Fundo San Fernando S.A.

La distribución que de la siguiente manera:

La población: 35 colaboradores.

Tabla 3.

Poblacion del Fundo San Fernando

Trabajadores	Cantidad
Directivos	04
Administrativos	31
Total	35

Para esta investigación se usó el censo debido a que se estudió una población pequeña para así obtener una información uniforme, definida y limitada.

Tabla 4.

Distribución de la muestra

Trabajadores	Cantidad
Directivos	04
Administrativos	31
Total	35

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica: Encuesta

Técnicas

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, a través de la misma se ha podido recolectar datos en función de lo que se ha planteado para luego procesarla.

Instrumento

En la investigación se utilizó el cuestionario como instrumento el mismo que contiene 18 preguntas por cada variable el cual permitió conocer el grado de correlación existente entre cada una de ellas.

Cuestionario de retención del talento humano

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario retención del talento humano
 Autora : Elaboración propia
 Administración: Individual y grupal
 Duración : 30 minutos aproximadamente
 Aplicación : personal de la empresa Fundo San Fernando S.A.
 Significación : Valora el nivel de retención del talento humano

Descripción

Es un cuestionario que contiene de 18 ítems, clasificados de la siguiente forma:

Colocación de personas : 6 ítems
 Desarrollo de personas : 6 ítems
 Reteniendo personas : 6 ítems

Cada ítem está codificado en una escala tipo Likert:

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces

4. Muchas veces

5. Siempre

Calificación

El cuestionario se calificó sumando los valores que se asignó a cada ítem al momento que cada encuestado respondió.

Interpretación:

La calificación se obtuvo cada puntaje se procedió a interpretar a través de niveles a través de la tabla:

Tabla 5.

Niveles de interpretación de retención de talento humano

	Bajo	Medio	Alto
Colocación de personas	6 - 15	16 - 19	20 - 30
Desarrollo de personas	6 - 11	12 - 15	16 - 30
Reteniendo personas	6 - 16	17 - 19	20 - 30

Compromiso organizacional

Ficha Técnica

Nombre	: Cuestionario de compromiso organizacional
Autor	: Elaboración propia
Administración:	Individual y grupal
Duración:	30 minutos
Aplicación:	personal de la empresa Fundo San Fernando S.A.
Significación:	Evalúa percepción del compromiso organizacional

Descripción

El instrumento que contiene 18 ítems, clasificado de la siguiente manera:

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Se constituye de 3 dimensiones:

- Compromiso afectivo : 6 ítems
 Compromiso continuidad : 6 ítems
 Compromiso normativo : 6 ítems

Calificación

El cuestionario se calificó sumando los valores que se asignó a cada ítem al momento que cada encuestado respondió.

Interpretación:

Se interpretó de la siguiente manera:

Tabla 6.

Niveles de interpretación del compromiso organizacional

	Bajo	Regular	Alto
Compromiso afectivo	6 – 19	20 – 22	23 – 30
Compromiso de continuidad	6 – 16	17 – 21	22 – 30
Compromiso normativo	6 – 20	21 – 23	24 – 30

Validez

Para validar el instrumento (cuestionario) solicité la revisión de 03 expertos.

Tabla 7.

Validación de Juicio de Expertos

Variable	Validador	Aplicabilidad
Retención del Talento Humano y Compromiso Organizacional	Dr. Jacobo Gutiérrez Vaisman	aplicada
	Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza	aplicada
	Dr. Pedro Costilla Castilla	aplicada

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos fue aplicada por medio de una prueba piloto representado por 10 colaboradores de Fundo San Fernando, y se obtuvo como resultado la siguiente tabla:

Tabla 8.

Rango del alfa de Cronbach

Rango	Nivel de Confiabilidad
0.76 a 1	Muy Alta
0.51 a 0.75	Alta
0.26 a 0.50	Baja
0.01 a 0.25	Muy Baja

Los resultados obtenidos se muestran a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 9.

Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Retención del Talento Humano	0,758	18
Compromiso Organizacional	0,825	18

Como se puede apreciar para los resultados obtenidos de la variable Retención del Talento Humano, se ha obtenido por el alfa de Cronbach igual ,758 y para la variable Compromiso Organizacional, teniendo en cuenta el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach fue igual ,825. Esto indica que el grado de confiabilidad del instrumento es aceptable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para este trabajo de investigación se utilizó el método hipotético deductivo hasta llegar a la comprobación de la hipótesis; a través del estadístico SPSS 22.0 se pudo concluir la relación que existente entre retención del talento humano y compromiso organizacional.

2.6. Aspectos éticos

Yo, Papuico Sánchez Johana Maybee autora de este trabajo de investigación acredito que los estudios realizados y citados fueron producto de una exhaustiva investigación; por lo tanto rechazo rotundamente que se haya incurrido en plagio, siempre se ha respetado los derechos reservados de los autores que se citó en esta tesis.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Análisis de los resultados descriptivos de la variable de estudio, Retención del Talento Humano.

Tabla 10.

Niveles de Retención del Talento Humano según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A.

Retención del Talento Humano	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	37,1
Regular	11	31,4
Alto	11	31,4
Total	35	100,0

Nota: Resultados de IBM SPSS 25

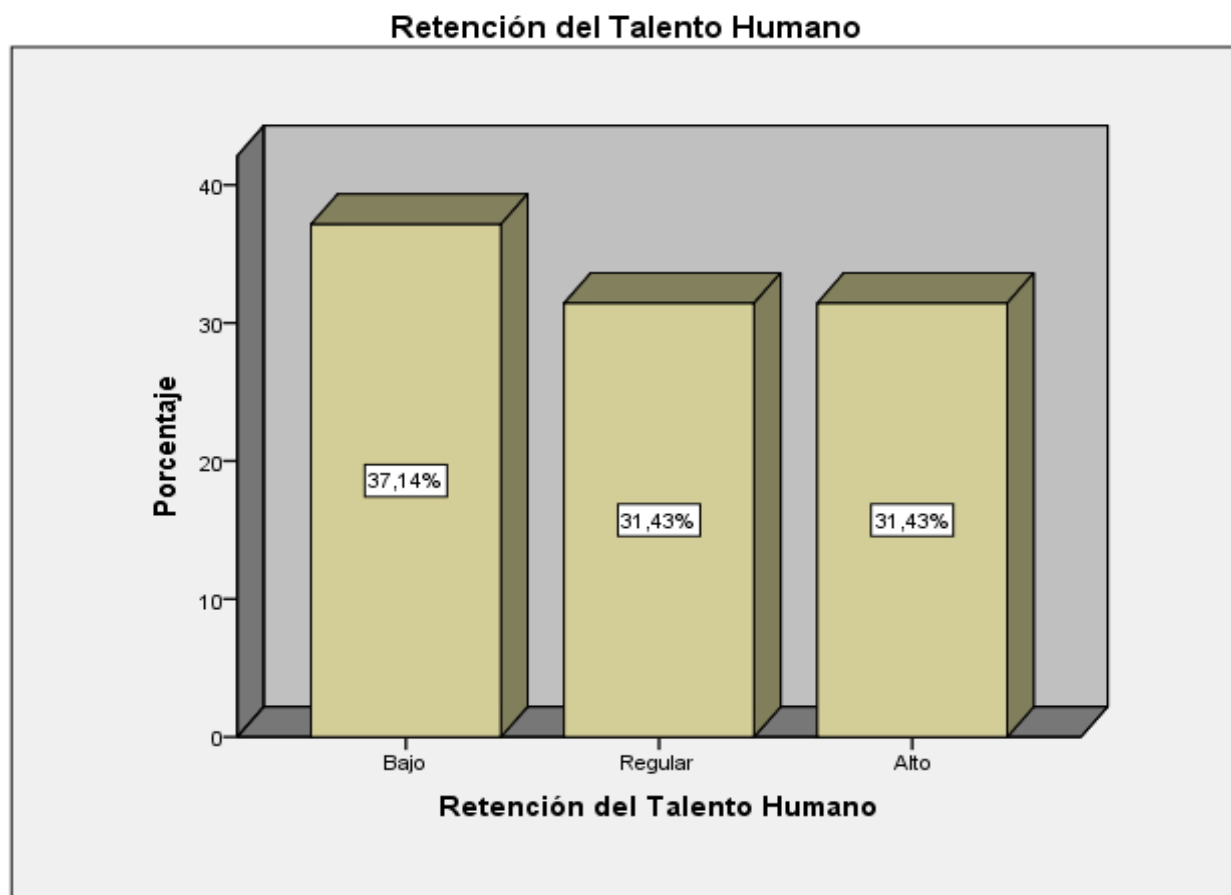


Figura 2: Niveles de Retención del Talento Humano según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A

De la tabla y figura anterior se aprecia la opinión de los colaboradores de Fundo San Fernando S.A, dónde 11 colaboradores, que representan el 31,43%, respaldaron que la retención de talento humano se otorga de manera regular, 13 colaboradores, quienes representan el 37,14% indicaron que tiene un nivel bajo, de manera que para ellos la empresa no distingue al colaborador en base a su valor, además no desarrolla el talento personal ni desarrolla el compromiso. Sin embargo 11 trabajadores quienes representan el 31,43% de la población de estudiada, respaldaron que si desarrollan el talento y refuerzan el compromiso.

Por lo tanto el desarrollo que se evaluó teniendo en cuenta las etapas de retención del talento humano tales como: colocación, desarrollo y reteniendo personas en Fundo San Fernando S.A, se da de manera bajo.

Análisis de los resultados descriptivos de la variable de estudio, Compromiso Organizacional.

Tabla 11

Niveles del Compromiso Organizacional según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A.

Compromiso Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	34,3
Regular	14	40,0
Alto	9	25,7
Total	35	100,0

Nota: Resultados de IBM SPSS 25

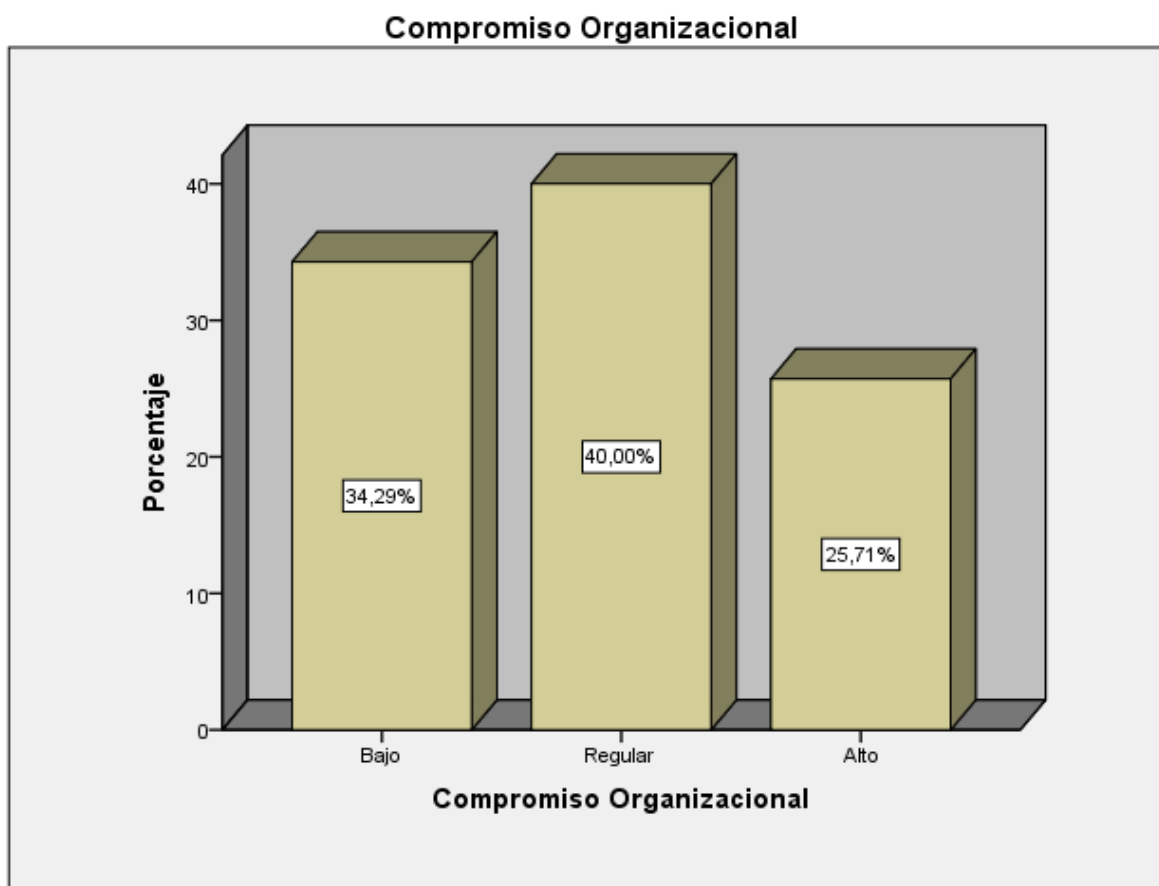


Figura 3: Niveles del Compromiso Organizacional según los trabajadores de Fundo San Fernando S.A.

De la figura 3, se aprecia la opinión de los colaboradores de Fundo San Fernando S.A, dónde 14 de ellos, que representan el 40,00%, respaldaron que el Compromiso Organizacional que brinda la empresa se desarrolla de manera regular, asimismo 12 colaboradores, quienes representan el 34,29% de la muestra de estudio indicaron que es malo. Sin embargo 9 trabajadores colaboradores cuya representación fue del 25,71% de la población, respaldaron que si desarrollan un alto compromiso en Fundo San Fernando S.A.

Por lo tanto, Compromiso organizacional según los trabajadores de Fundo San Fernando S.A. se desarrolla de manera regular.

Análisis descriptivo sobre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional.

Tabla 12.

Niveles de la dimensión Compromiso afectivo según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A.

Compromiso afectivo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	34,3
Regular	15	42,9
Alto	8	22,9
Total	35	100,0

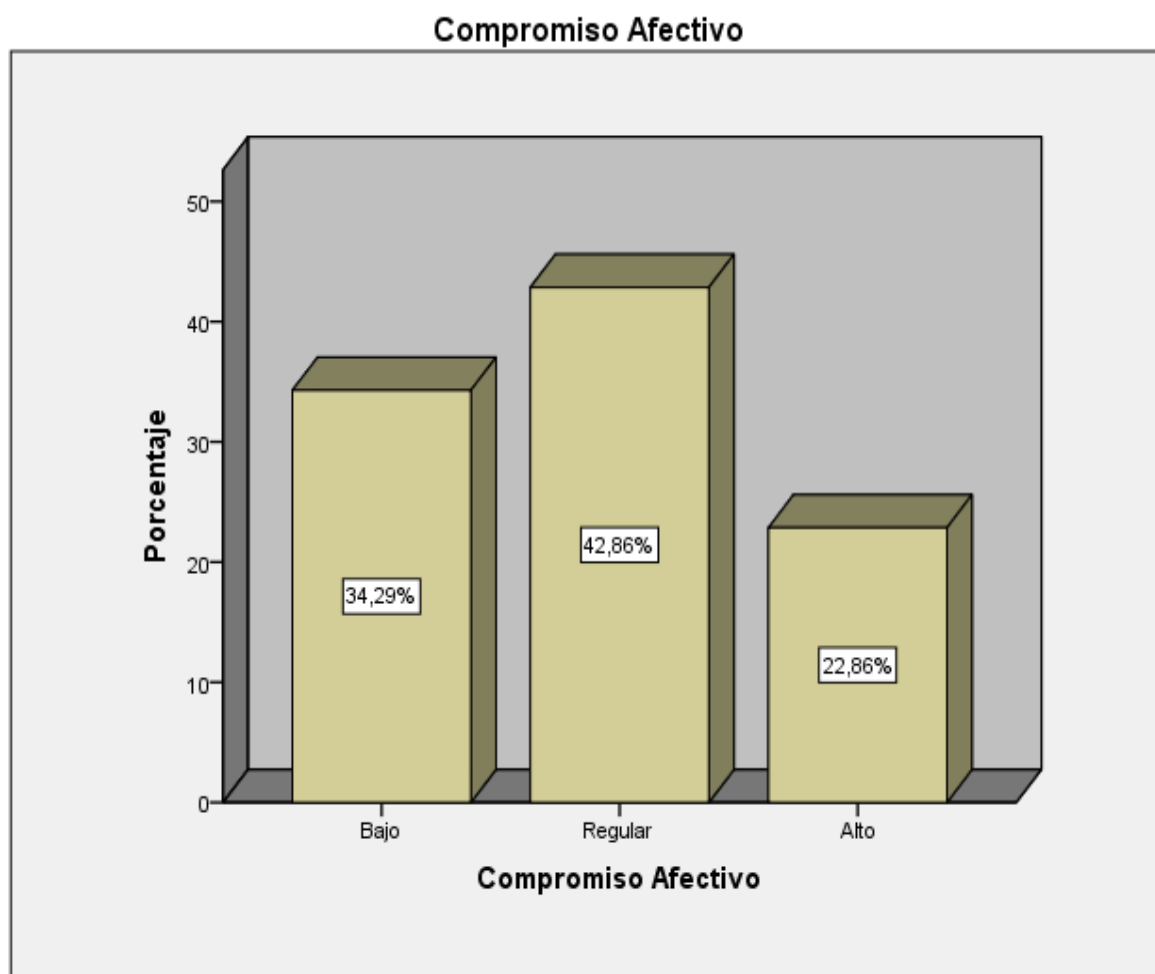


Figura 4: Escalas de la dimensión Compromiso afectivo según los colaboradores de Fundo San Fernando S.A.

De la tabla y figura anterior, se aprecia que 15 de los trabajadores, quienes representan el 42,86%, afirman que el compromiso afectivo que brindan a la empresa es Regular, también se aprecia que 12 trabajadores representado por el 34,29% confirmaron que es bajo. Sin embargo, por otro lado se aprecia que 8 colaboradores que representa el 22,86% de la muestra indicaron que es alto.

De lo cual, se aprecia que los lazos emocionales que los colaboradores forjan con la organización, disfrutan su continuidad en Fundo San Fernando S.A, es regular.

Tabla 13.

Niveles de la dimensión Compromiso de continuidad según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A.

Compromiso de continuidad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	37,1
Regular	13	37,1
Alto	9	25,7
Total	35	100,0

Nota: Resultados de IBM SPSS 25

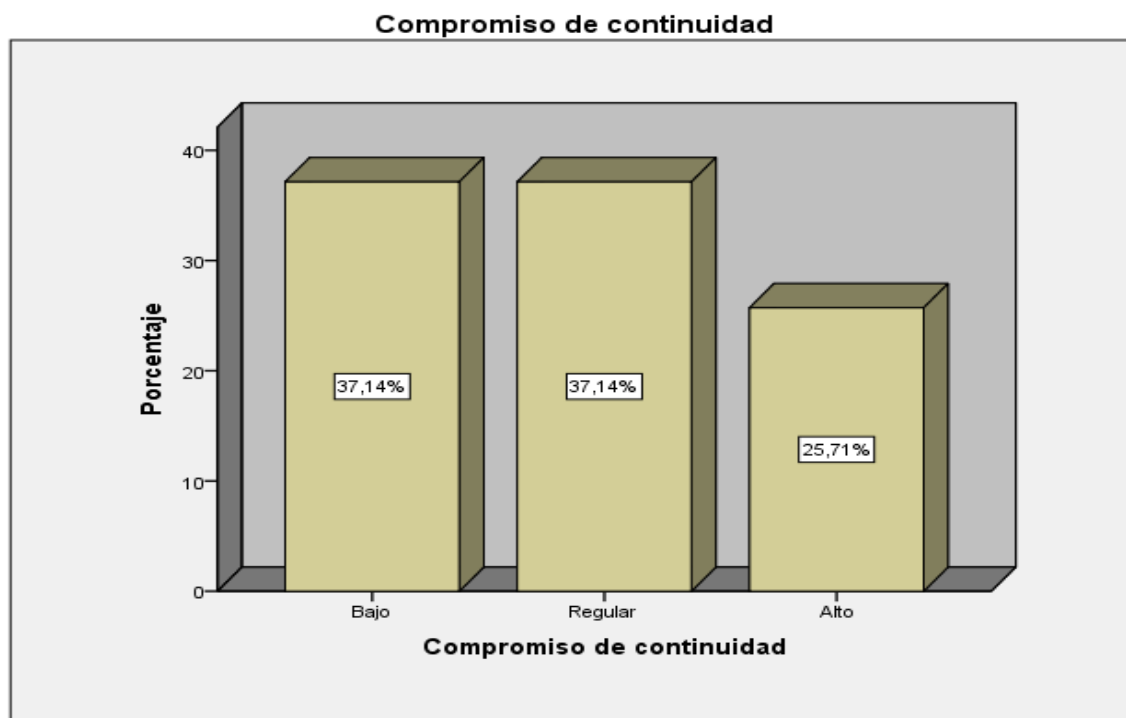


Figura 5: Escalas de compromiso de continuidad según colaboradores de Fundo San Fernando S.A.

Según los resultados se aprecia que 13 de los encuestados colaboradores, representados por el 37,14%, refieren que desarrollando personas en la empresa de investigación es Regular, también se aprecia que 13 colaboradores quienes representan el 37,14% respaldaron que es bajo. Sin embargo, se aprecia que 9 de ellos representados por el 25,71% indicaron que es alto.

Los trabajadores sienten apego hacia su institución han dedicado parte de su vida e invertido su tiempo, también sostienen que se da de manera regular a bajo.

Tabla 14.

Niveles de la dimensión Compromiso normativo según los colaboradores de la empresa Fundo San Fernando S.A.

Compromiso normativo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	34,3
Regular	13	37,1
Alto	10	28,6
Total	35	100,0

Nota: Resultados de IBM SPSS 25

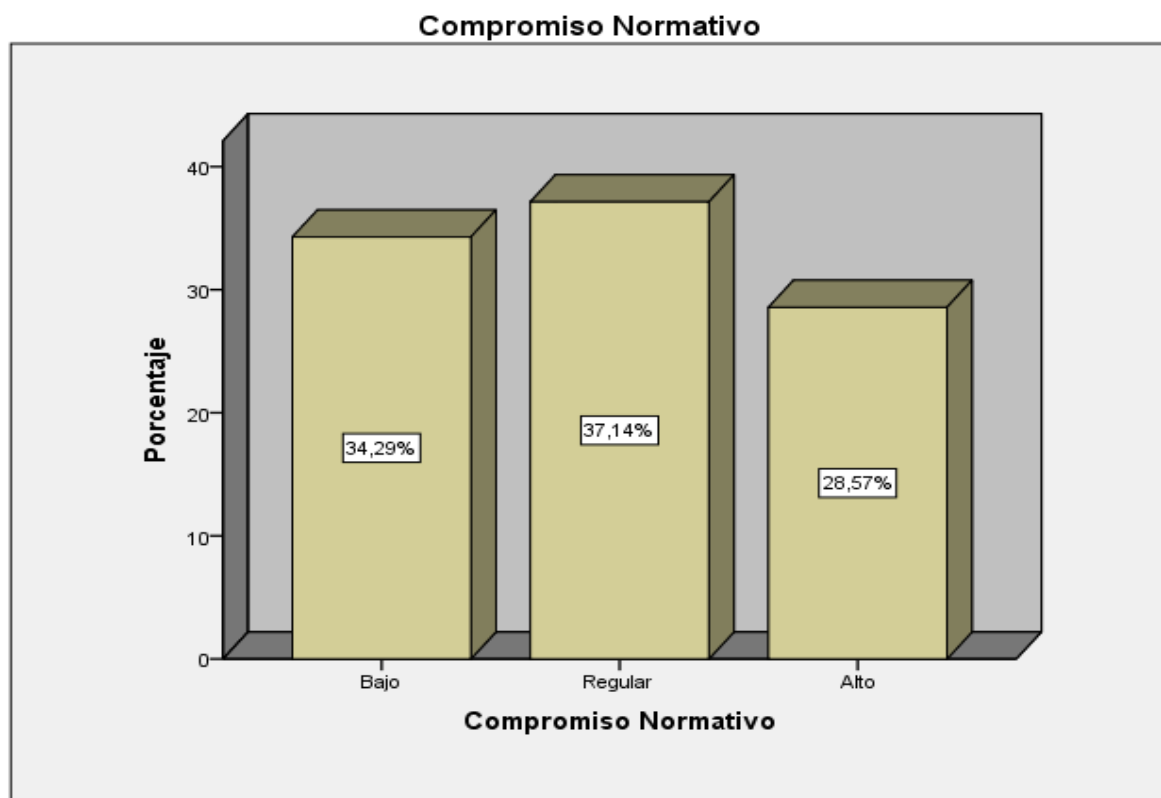


Figura 6: Escalas de dimensión compromiso normativo según los colaboradores de Fundo San Fernando S.A.

De acuerdo a los resultados se aprecia que 13 de los colaboradores, representados por el 37,29%, refieren que la dimensión Compromiso normativo es Regular, también se aprecia que 12 colaboradores representados por el 34,29% respaldaron es bajo. Sin embargo, se aprecia que 10 trabajadores con el 28,57%, indicaron que es alto el compromiso normativo.

Por lo tanto, la confianza y la lealtad de los colaboradores hacia la organización, han creado un sentido correlación por lo tanto, se brinda de manera regular en Fundo San Fernando S.A.

3.2. Análisis Inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: La Retención del Talento Humano No se relaciona directamente con el Compromiso Organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Ha: La Retención del Talento Humano se relaciona directamente con el Compromiso Organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Tabla 15.

Correlación de Spearman entre las variables Retención del Talento Humano y Compromiso Organizacional.

Correlaciones				
			Retención del Talento Humano	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Retención del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 15, muestra las correlaciones entre las variables Retención del talento humano y compromiso organizacional, al realizar Rho de Spearman, se aprecia que el coeficiente de correlación $Rho = 0,678$, indica alta correlación entre las variables de forma directa y moderada. Además se observa que el sig. (Bilateral) $p\text{-valor} = 0,000 < 0.005$ donde nos señala que la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). De esta manera se menciona que la correlación entre las variables es significativa, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula de la investigación y por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna de nuestra investigación.

Quiere decir, La Retención del Talento Humano se relaciona de manera positiva y directa con el Compromiso Organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La Retención del Talento Humano No se relaciona directamente con el Compromiso afectivo de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Ha: La Retención del Talento Humano se relaciona directamente con el Compromiso afectivo de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Tabla 16.

Correlación de Spearman entre la variable Retención del Talento Humano y la dimensión Compromiso afectivo.

Correlaciones				
			Retención del Talento Humano	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Retención del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 16, nos muestra las correlaciones entre las variables de estudio Retención del talento humano y Compromiso afectivo, al realizar el Rho de Spearman, se aprecia que el coeficiente de correlación es de $Rho = 0,589$, indicándonos que existe alta correlación entre las variables de estudio de manera directa y moderada. Además se observa que el sig. (Bilateral) p-valor $= 0,000 < 0.05$ donde nos señala que la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). De esta manera se menciona que la correlación entre las variables es significativa, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula de la investigación y por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna de nuestra investigación.

Es decir, La Retención del Talento Humano se relaciona de manera positiva y directa con el Compromiso afectivo de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La Retención del Talento Humano No se relaciona directamente con el Compromiso de continuidad de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Ha: La Retención del Talento Humano se relaciona directamente con el Compromiso de continuidad de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Tabla 17.

Correlación de Spearman entre la variable Retención del Talento Humano y la dimensión Compromiso de continuidad.

Correlaciones			Retención del Talento Humano	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Retención del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	35	35
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 17, nos muestra las correlaciones entre las variables de estudio Retención del talento humano y Compromiso de continuidad, al realizar la prueba Rho de Spearman, se aprecia que el coeficiente de correlación de las variables de estudio $r = 0,528^{**}$, existe alta correlación entre las variables de estudio de manera directa y moderada. Además se observa que el sig. (Bilateral) p-valor= $0,001 < 0,05$ donde nos señala que la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). De esta manera se menciona que la correlación entre las variables es significativa, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula de la investigación y por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna de nuestra investigación.

Es decir, La Retención del Talento Humano se relaciona de manera positiva y directa con el Compromiso de continuidad de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La Retención del Talento Humano No se relaciona directamente con el Compromiso normativo de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Ha: La Retención del Talento Humano se relaciona directamente con el Compromiso normativo de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

Tabla 18.

Correlación de Spearman entre la variable Retención del Talento Humano y la dimensión Compromiso normativo.

Correlaciones				
			Retención del Talento Humano	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Retención del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 18, nos muestra las correlaciones entre las variables de estudio Retención del talento humano y Compromiso normativo, al realizar el Rho de Spearman, se aprecia que el coeficiente de correlación de las variables de estudio $r = 0,579^{**}$, indicándonos que existe alta correlación entre las variables de estudio de manera directa y moderada. Además se observa que el sig. (Bilateral) p-valor = $0,000 < 0.05$ donde nos señala que la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). De esta manera se menciona que la correlación entre las variables es significativa, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula de la investigación y por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna de nuestra investigación.

Es decir, La Retención del Talento Humano se relaciona de manera positiva y directa con el Compromiso normativo de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018.

IV.Discusión

Con relación a los rendimientos obtenidos del trabajo de investigación, mediante la comprobación estadística Rho de Spearman se observó que, Retención del Talento Humano se relaciona directamente con Compromiso Organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018, cuyo resultado ($r = 0,678^{**}$), señalando que existe alta correlación y forma positiva entre ambas variables. Además se visualiza que la significancia (sig. (Bilateral) = 0,000,) orientando que la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). Resultados descriptivos de ambas variables fueron convalidados, 11 colaboradores, que representan el 31,43%, sustentaron que la retención de talento humano se otorgó de forma regular, y 14 colaboradores, representados por el 40,00%, respaldaron que Compromiso Organizacional que brinda la empresa se otorga de forma regular. En este sentido (Chiavenato Idalberto, 2009, p.440) refirió que para retener personas la empresa debe asegurar el bienestar físico, psicológico y social de cada uno de sus trabajadores, así ellos sentirán compromiso hacia su entidad; situación que resultó regular según los encuestados. Asimismo (Edel, Garcia y Casiano, 2007 p.52) indicó que “Compromiso Organizacional, es el nivel de como el trabajador se siente comprometido con su empresa y le gusta participar y apoyar los retos para lograr los objetivos trazados por lo tanto el resultado fue de manera regular.

Por lo tanto estos resultados se asemejan a los de Ames (2017), donde determinó que existen diversas causas para poder atraer y retener a profesionales con gran talento y que la empresa minera invierte para el desarrollo intelectual, psicológico y social de cada uno de sus trabajadores, estos factores permitirán reclutar y retener a personal capacitado y comprometido y será pieza clave para el logro de objetivos.

En hipótesis específica 1 se observó que, la Retención del Talento Humano está relacionado directamente con el Compromiso afectivo de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018. El resultado del coeficiente de estudio ($r = 0,589$), señalando correlación alta y de manera positiva. Además se observa que la significancia (sig. (Bilateral) p-valor = 0,000,) nos señaló que la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral), donde 11 colaboradores, que representan el 31,43% respaldaron que la retención de talento humano es regular, y 15 de los trabajadores, que representan el 42,86% afirman que el compromiso afectivo es Regular. Al respecto Edel et al. (2007, p. 53), afirmaron que compromiso afectivo “son sentimientos de agradecimiento que los trabajadores sienten con su organización, se sienten a gusto trabajar dentro de la empresa, por lo tanto se da en la empresa de forma regular. Además estos resultados coinciden que los de Mita (2015) en su trabajo de

investigación, donde señala que los millennials buscan el desarrollo profesional y económico dentro de una organización y que no sienten ningún compromiso con la empresa si renuncian si la empresa no les otorga sus pretensiones.

En hipótesis específica 2 se observó que, la Retención del Talento Humano se relaciona directamente con el Compromiso de continuidad de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018, el resultado del coeficiente de correlación ($r = 0,528$), por lo tanto la correlación que existe es alta y de manera positiva. La significancia (sig. (Bilateral) = 0,001,) nos señaló el nivel p-valor= 0.01 (bilateral), donde 11 colaboradores, representados con 31,43%, respaldaron que retención de talento humano se desarrolla de forma regular, 13 trabajadores representados con el 37,14%, afirman que el compromiso de continuidad en la empresa de investigación es Regular. Al respecto Edel (2007) nos manifestó que el trabajador ha trabajado muchos años por lo que siente mucho apego y cariño a la empresa, también el trabajador teme buscar nuevas oportunidades laborales. Además estos resultados coinciden con Vega (2016), debido a que los colaboradores de la dirección regional por los años laborados en la entidad sienten mucho apego con su institución.

En la hipótesis específica 3 tuvo como resultado que, la Retención del Talento Humano se relaciona directamente con el Compromiso normativo de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018., el coeficiente fue ($r = 0,579^{**}$), por lo tanto existe alta correlación de manera positiva entre las variables, la significancia (sig. (Bilateral) p-valor = 0,000,) la correlación es significativa cuyo nivel p-valor 0.01 (bilateral), 11 colaboradores representados con 31,43% , respaldaron que la retención de talento humano es regular, 13 trabajadores representados con 37,29%, respaldaron que Compromiso normativo es Regular. Al respecto por Edel *et al.* (2007, p. 53) afirmó que el compromiso normativo es cuando el trabajador se siente comprometido con la organización debido a que les fueron pagados cursos de diplomados, maestrías y/o fueron beneficiados con algún incentivo monetario.

V. Conclusiones

Primera: Se determinó que existe relación directa entre retención del talento humano y compromiso organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018, con resultado Rho de Spearman ($r = 0,678$), cuyo resultado fue directa y moderada. Por lo tanto si la retención de talento es alto, el compromiso organizacional también será alto.

Segunda: Se determinó que existe relación directa entre retención del talento humano y compromiso afectivo de la Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018, con resultado Rho de Spearman ($r = 0,589$), cuyo resultado fue directa y moderada. Por lo tanto si la retención de talento es alto, el Compromiso afectivo es alto.

Tercera: Se determinó que si existe relación directa entre retención del talento humano y compromiso de continuidad de Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018, con resultado Rho de Spearman ($r = 0,528$), cuyo resultado fue directa y moderada. Por lo tanto si la retención de talento es alto, el Compromiso de continuidad es alto.

Cuarta: Se determinó que existe relación directa entre retención del talento humano y compromiso normativo de la Fundo San Fernando S.A., Lima, 2018., con resultado Rho de Spearman ($r = 0,579$), el resultado fue directa y moderada. Por lo tanto si la retención de talento es alto, el Compromiso normativo es alto.

VI.Recomendaciones

Primera: Se recomienda al directorio, tener en cuenta la retención del talento humano a fin de superar el compromiso organizacional en el Fundo San Fernando S.A., asimismo constituir un sistema de trabajo que mantengan felices, así como asegurarles buenas condiciones de trabajo cuya finalidad es optar por estrategias que proporcionan un adecuado compromiso organizacional, para lograr las metas trazadas por la empresa.

Segunda: Se recomienda al directorio de Fundo San Fernando S.A, brindar una mayor capacitación a los trabajadores, con la finalidad de fortalecer las afinidades emocionales que los trabajadores forjan con la empresa.

Tercera: Se recomiendan a los directivos brindar mayores incentivos a los trabajadores; no solamente monetarios, si no también ligado a los beneficios que pueden obtener los trabajadores. Haciéndoles disfrutar y sentir cómodos en sus centros laborales y vinculados a la institución.

Cuarta: Se recomienda al directorio prestar atención en la Retención del Talento Humano, brindado como cursos de diplomados, doctorados, maestrías; ya que con esto lograra aumentar al trabajador el compromiso con la organización.

VII. Referencias

Referencias

- Ames, R. (2017). *Factores de atracción y Retención del Talento Humano y su relación con el compromiso organizacional, en una empresa del sector minero, Arequipa 2015 (Tesis Maestría)*. Arequipa: Universidad San Agustín de Arequipa.
- Andachi , S. (2015). *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar (Tesis Maestría)*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Andía, O. (2016). *Retención del talento humano administrativo y su relación con la competitividad empresarial en el rubro de Confección Textil, La Victoria, año 2016 (Tesis de Maestría)*. Lima - Perú: Universidad Cèsar Vallejo.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, p. 5-12.
- Ascencios, C. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral en el Hospital (Tesis Maestría)*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. México: CIEA.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y (Tesis de Maestría)*. Santiago – Chile: Universidad de Chile.
- Hernández , R., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta Edición*. México: Mc Graw Hill.

- Hersberg, F. (2003). Una vez mas: ¿Cómo motiva a sus empleados? . *Version electrónica Harvard Business Review, serie clásicos*.
- Holguín, D., & Mancilla, X. (2015). *Prácticas de Gestión Humana para Retener El Talento Humano durante el Periodo 2015 - 2020 en Sonoco de Colombia Ltda (Tesis Maestría)*. Cali: Universidad del Valle.
- Huamaní, M. (2017). *Competencia Laboral y Compromiso Organizacional por el Área de Recursos Humanos de la Empresa Industria Textil Del Pacífico S.A. CERCADOLIMA, 2017 (Tesis de Maestría)*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Irmante, J. (2013). *Retención del talento humano en el ámbito empresarial: un estudio exploratorio en empresas de la región de Murcia (Tesis)*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Jericó, P. (2001). *La nueva gestión del talento: construyendo compromiso*. España: Pearson Prentice Hall.
- Mejía, M. (2014). *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa (Tesis Maestría)*. México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Mejía, V. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016 (Tesis Maestría)*. Lima Perú: Universidad César Vallejo.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, pp. 61-98.
- Mita, D. (2015). *Retención del talento humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes Millennials en un grupo de organizaciones”, Lima 2015 (Tesis Maestría)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Navarro , E., García , A., & Casiano, R. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. *Investigaciones*, Vol. I, no. 12.
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017 (Tesis Maestría)*. Huánuco-Perú: Universidad de Huánuco.

- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal (Tesis)*. Colombia: Universidad de Medellín.
- Ramos, M. (2017). *Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017 (Tesis Maestría)*. Huánuco- Perú: Universidad de Huánuco.
- Rivero, D. (2013). *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial Shalom.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F: Pearson Educación.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa.
- Vega, W. (2016). *Relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en la dirección regional de educación de Ayacucho (Tesis Maestría)*. Ayacucho – Perú: Universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Vergara Calderón, L. P. (2015). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Servicios Electromecánicos Pacasmayo "SEMEPA S.R.L". (Tesis Maestría)*. Trujillo - Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES			METODOLOGÍA
			Variable 1: RETENCION DEL TALENTO HUMANO			
			Dimensiones	Indicadores	Instrumento	
PROBLEMA GENERAL:	HIPOTESIS GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	Colocación de personas	Logro Adaptación Productividad	Escala de likert	Tipo de Investigación: Descriptiva-correlacional Diseño de Investigación: No experimental-Transversal El diseño de la investigación es Descriptivo no experimental, y como se hará una sola recopilación de datos es transversal
¿Cómo se relaciona Retención del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima,2018?	Existe relación directa entre Retención del Talento Humano y Compromiso Organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima,2018	Determinar cómo se relaciona Retención del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima,2018	Desarrollando Personas	Capacitación Desarrollo Desempeño		
PROBLEMAS ESPECIFICOS:	HIPOTESIS ESPECIFICA:	OBJETIVOS ESPECIFICOS:	Reteniendo Personas	Relaciones con los colaboradores Calidad de Vida Higiene y Seguridad		
			VARIABLES			
			Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Instrumento	
¿Cómo se relaciona Retención del Talento Humano con el Compromiso afectivo de Fundo San Fernando S.A., Lima,2018?	Existe relación directa entre Retención del Talento Humano y Compromiso afectivo de Fundo San Fernando S.A., Lima,2018	Determinar cómo se relaciona Retención del Talento Humano con el Compromiso afectivo de Fundo San Fernando S.A., Lima,2018	Compromiso afectivo (Deseo)	Identificación con la organización	Escala de likert	Población: 35 colaboradores
				Fiabilidad		
				Involucramiento con la organización		
¿Cómo se relaciona la Retención del Talento Humano con el Compromiso de continuidad de Fundo San Fernando S.A., Lima,2018?	Existe relación directa entre Retención del Talento Humano y Compromiso de continuidad de Fundo San Fernando S.A., Lima,2018	Determinar cómo se relaciona Retención del Talento Humano con el Compromiso de continuidad de Fundo San Fernando S.A., Lima,2018	Compromiso de Continuidad (Necesidad)	Inversión en Aptitudes		
				Valoración		
				Sentido de pertenencia		
¿Como se relaciona la Retención del Talento Humano con el Compromiso normativo de Fundo San Fernando S.A., Lima,2018?	Existe relación directa entre Retención del Talento Humano y Compromiso normativo de Fundo San Fernando S.A., Lima,2018	Determinar cómo se relaciona Retención del Talento Humano con el Compromiso normativo de Fundo San Fernando S.A., Lima,2018	Compromiso Normativo (Deber)	Política Interna		
				Cumplimiento		
				Lealtad		

Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario de retención del talento humano

A continuación encontrará algunas ideas sobre aspectos relacionados a retención del talento humano que se implementa en la institución. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

	DIMENSIÓN 1 : COLOCACION DE PERSONAS	1	2	3	4	5
1	La empresa premia a sus trabajadores por su labor destacada.					
2	La empresa busca integrar al talento humano en base a sus méritos.					
3	La empresa se encuentra a la vanguardia laboral.					
4	La empresa desarrolla un clima laboral que permita el mejor desempeño de sus colaboradores.					
5	La empresa busca integrar al talento humano en base a su rendimiento.					
6	El trabajador busca tener un alto desempeño porque se siente comprometido con la empresa.					
	DIMENSIÓN 2 : DESARROLLLO DE PERSONAS					
7	La empresa otorga programas de capacitación profesional.					
8	La empresa financia capacitaciones en instituciones especializadas.					
9	La empresa promueve un ambiente motivador para un buen desempeño laboral.					
10	La empresa ofrece una línea de carrera profesional.					
11	La empresa promueve su formación profesional.					
12	Usted se encuentra motivado laboralmente.					
	DIMENSIÓN 3 : RETENIENDO PERSONAS					

13	La empresa ofrece un buen clima laboral entre sus trabajadores.					
14	La empresa busca la cohesión de sus trabajadores para conseguir las metas.					
15	El trabajo bajo presión reduce su productividad en su trabajo.					
16	La monotonía laboral reduce su calidad de vida en el trabajo.					
17	Usted recibe capacitaciones de higiene industrial por parte de la empresa de acuerdo a un programa establecido.					
18	Usted recibe capacitaciones de seguridad por parte de la empresa de acuerdo a un programa establecido.					

Cuestionario de compromiso organizacional

A continuación encontrará algunas ideas con respecto al compromiso organizacional de Fundo San Fernando S.A. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4	5
1	Los trabajadores antiguos tienen mayor identificación con la empresa.					
2	Te sientes identificado con la empresa.					
3	Existe afinidad afectiva entre los altos mandos y los demás trabajadores.					
4	Existen lazos de confraternidad entre los altos directivos y los demás trabajadores.					
5	Los trabajadores sienten apego emocional con la empresa.					
6	Si existe un problema en la empresa los trabajadores colaboran con la búsqueda de soluciones.					
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
7	La empresa invierte en capacitación para el personal que ocupará puesto por rotación de personal.					
8	A los trabajadores capacitados son evaluados periódicamente de todo lo aprendido.					
9	Los trabajadores reconocen que trabajan para una empresa competitiva.					
10	Los trabajadores aprecian a la empresa porque sienten que existe equidad, cordialidad y respeto en el trato diario.					
11	Ante situaciones complicadas de la empresa, continuarías laborando.					
12	Cree Ud. que los ascensos laborales son el resultado al reconocimiento de habilidades de los trabajadores.					
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO					
13	Cree Ud. que las decisiones de gerencia o jefaturas son asertivas.					
14	Cree Ud. que los acuerdos internos en tu área se cumplen oportunamente.					

15	Si un trabajador incumple sus funciones recibe llamadas de atención de la gerencia y jefatura.					
16	La empresa cuenta con directiva que regulan los deberes de los trabajadores.					
17	Sus jefes evidencian lealtad con sus equipos de trabajo, están en las buenas y en las malas.					
18	Los problemas de tu área son resueltos ahí mismo.					

Anexo 3: Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RETENCION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : COLOCACION DE PERSONAS							
1	Se premia a los trabajadores por su labor destacada.	✓		✓		✓		
2	Se busca integrar al talento humano en base a sus méritos.	✓		✓		✓		
3	La empresa se encuentra a la vanguardia laboral.	✓		✓		✓		
4	Se desarrolla un clima laboral que permita el mejor desempeño de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
5	Se busca integrar al talento humano en base a su rendimiento.	✓		✓		✓		
6	El trabajador busca tener un alto desempeño porque se siente comprometido con la empresa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se otorga programas de capacitación profesional.	✓		✓		✓		
8	Se financia capacitaciones en instituciones especializadas.	✓		✓		✓		
9	La empresa promueve un ambiente motivador para un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
10	Se ofrece una línea de carrera profesional.	✓		✓		✓		
11	Se promueve su formación profesional.	✓		✓		✓		
12	Usted se encuentra motivado laboralmente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : RETENIENDO PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se ofrece un buen clima laboral entre sus trabajadores.	✓		✓		✓		
14	Se busca la cohesión de sus trabajadores para conseguir las metas.	✓		✓		✓		
15	El trabajo bajo presión reduce su productividad en su trabajo.	✓		✓		✓		
16	La monotonía laboral reduce su calidad de vida en el trabajo.	✓		✓		✓		
17	Usted recibe capacitaciones de higiene industrial de acuerdo a un programa establecido.	✓		✓		✓		
18	Usted recibe capacitaciones de seguridad de acuerdo a un programa establecido.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSME CASILLAS PEDRO DNI: 099258301

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de 10 del 2013


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Los trabajadores antiguos tienen mayor identificación.	✓		✓		✓		
2	Te sientes identificado con la empresa.	✓		✓		✓		
3	Existe afinidad afectiva entre los altos mandos y los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
4	Existen lazos de confraternidad entre los altos directivos y los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores sienten apego emocional con la empresa.	✓		✓		✓		
6	Si existe un problema en la empresa los trabajadores colaboran con la búsqueda de soluciones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se invierte en capacitación para el personal que ocupará puesto por rotación de personal.	✓		✓		✓		
8	A los trabajadores capacitados son evaluados periódicamente de todo lo aprendido.	✓		✓		✓		
9	Los trabajadores reconocen que trabajan para una empresa competitiva.	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores aprecian a la empresa porque sienten que existe equidad, cordialidad y respeto en el trato diario.	✓		✓		✓		
11	Ante situaciones complicadas de la empresa, continuarías laborando.	✓		✓		✓		
12	Cree Ud. que los ascensos laborales son el resultado al reconocimiento de habilidades de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cree Ud. que las decisiones de gerencia o jefaturas son asertivas.	✓		✓		✓		
14	Cree Ud. que los acuerdos internos en tu área se cumplen oportunamente.	✓		✓		✓		
15	Si un trabajador incumple sus funciones recibe llamadas de atención de la gerencia y jefatura.	✓		✓		✓		
16	Se cuenta con directiva que regulan los deberes de los trabajadores.	✓		✓		✓		
17	Sus jefes evidencian lealtad con sus equipos de trabajo, están en las buenas y en las malas.	✓		✓		✓		
18	Los problemas de tu área son resueltos ahí mismo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSME CASILLAS PEDRO DNI: 099258301

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de 10 del 2018


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RETENCION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : COLOCACION DE PERSONAS							
1	Se premia a los trabajadores por su labor destacada.	✓		✓		✓		
2	Se busca integrar al talento humano en base a sus méritos.	✓		✓		✓		
3	La empresa se encuentra a la vanguardia laboral.	✓		✓		✓		
4	Se desarrolla un clima laboral que permita el mejor desempeño de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
5	Se busca integrar al talento humano en base a su rendimiento.	✓		✓		✓		
6	El trabajador busca tener un alto desempeño porque se siente comprometido con la empresa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se otorga programas de capacitación profesional.	✓		✓		✓		
8	Se financia capacitaciones en instituciones especializadas.	✓		✓		✓		
9	La empresa promueve un ambiente motivador para un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
10	Se ofrece una línea de carrera profesional.	✓		✓		✓		
11	Se promueve su formación profesional.	✓		✓		✓		
12	Usted se encuentra motivado laboralmente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : RETENIENDO PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se ofrece un buen clima laboral entre sus trabajadores.	✓		✓		✓		
14	Se busca la cohesión de sus trabajadores para conseguir las metas.	✓		✓		✓		
15	El trabajo bajo presión reduce su productividad en su trabajo.	✓		✓		✓		
16	La monotonía laboral reduce su calidad de vida en el trabajo.	✓		✓		✓		
17	Usted recibe capacitaciones de higiene industrial de acuerdo a un programa establecido.	✓		✓		✓		
18	Usted recibe capacitaciones de seguridad de acuerdo a un programa establecido.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Basta la suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Guillermo Verimon Jado DNI: 73355892

Especialidad del validador: Doctor (Administración)

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de 10 del 2012


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los trabajadores antiguos tienen mayor identificación.	✓		✓		✓		
2	Te sientes identificado con la empresa.	✓		✓		✓		
3	Existe afinidad afectiva entre los altos mandos y los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
4	Existen lazos de confraternidad entre los altos directivos y los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores sienten apego emocional con la empresa.	✓		✓		✓		
6	Si existe un problema en la empresa los trabajadores colaboran con la búsqueda de soluciones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se invierte en capacitación para el personal que ocupará puesto por rotación de personal.	✓		✓		✓		
8	A los trabajadores capacitados son evaluados periódicamente de todo lo aprendido.	✓		✓		✓		
9	Los trabajadores reconocen que trabajan para una empresa competitiva.	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores aprecian a la empresa porque sienten que existe equidad, cordialidad y respeto en el trato diario.	✓		✓		✓		
11	Ante situaciones complicadas de la empresa, continuarías laborando.	✓		✓		✓		
12	Cree Ud. que los ascensos laborales son el resultado al reconocimiento de habilidades de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cree Ud. que las decisiones de gerencia o jefaturas son asertivas.	✓		✓		✓		
14	Cree Ud. que los acuerdos internos en tu área se cumplen oportunamente.	✓		✓		✓		
15	Si un trabajador incumple sus funciones recibe llamadas de atención de la gerencia y jefatura.	✓		✓		✓		
16	Se cuenta con directiva que regulan los deberes de los trabajadores.	✓		✓		✓		
17	Sus jefes evidencian lealtad con sus equipos de trabajo, están en las buenas y en las malas.	✓		✓		✓		
18	Los problemas de tu área son resueltos ahí mismo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Basta la suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Dr. Guillermo Verimon Jado

DNI: *73355892*

Especialidad del validador:

Doctor (Administración)

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de *10* del 20*12*

[Firma]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RETENCION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : COLOCACION DE PERSONAS							
1	Se premia a los trabajadores por su labor destacada.	✓		✓		✓		
2	Se busca integrar al talento humano en base a sus méritos.	✓		✓		✓		
3	La empresa se encuentra a la vanguardia laboral.	✓		✓		✓		
4	Se desarrolla un clima laboral que permita el mejor desempeño de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
5	Se busca integrar al talento humano en base a su rendimiento.	✓		✓		✓		
6	El trabajador busca tener un alto desempeño porque se siente comprometido con la empresa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se otorga programas de capacitación profesional.	✓		✓		✓		
8	Se financia capacitaciones en instituciones especializadas.	✓		✓		✓		
9	La empresa promueve un ambiente motivador para un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
10	Se ofrece una línea de carrera profesional.	✓		✓		✓		
11	Se promueve su formación profesional.	✓		✓		✓		
12	Usted se encuentra motivado laboralmente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : RETENIENDO PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se ofrece un buen clima laboral entre sus trabajadores.	✓		✓		✓		
14	Se busca la cohesión de sus trabajadores para conseguir las metas.	✓		✓		✓		
15	El trabajo bajo presión reduce su productividad en su trabajo.	✓		✓		✓		
16	La monotonía laboral reduce su calidad de vida en el trabajo.	✓		✓		✓		
17	Usted recibe capacitaciones de higiene industrial de acuerdo a un programa establecido.	✓		✓		✓		
18	Usted recibe capacitaciones de seguridad de acuerdo a un programa establecido.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL DNI: 09301600

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de 19 del 2018

Vasquez

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Los trabajadores antiguos tienen mayor identificación.	✓		✓		✓		
2	Te sientes identificado con la empresa.	✓		✓		✓		
3	Existe afinidad afectiva entre los altos mandos y los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
4	Existen lazos de confraternidad entre los altos directivos y los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores sienten apego emocional con la empresa.	✓		✓		✓		
6	Si existe un problema en la empresa los trabajadores colaboran con la búsqueda de soluciones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se invierte en capacitación para el personal que ocupará puesto por rotación de personal.	✓		✓		✓		
8	A los trabajadores capacitados son evaluados periódicamente de todo lo aprendido.	✓		✓		✓		
9	Los trabajadores reconocen que trabajan para una empresa competitiva.	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores aprecian a la empresa porque sienten que existe equidad, cordialidad y respeto en el trato diario.	✓		✓		✓		
11	Ante situaciones complicadas de la empresa, continuarías laborando.	✓		✓		✓		
12	Cree Ud. que los ascensos laborales son el resultado al reconocimiento de habilidades de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cree Ud. que las decisiones de gerencia o jefaturas son asertivas.	✓		✓		✓		
14	Cree Ud. que los acuerdos internos en tu área se cumplen oportunamente.	✓		✓		✓		
15	Si un trabajador incumple sus funciones recibe llamadas de atención de la gerencia y jefatura.	✓		✓		✓		
16	Se cuenta con directiva que regulan los deberes de los trabajadores.	✓		✓		✓		
17	Sus jefes evidencian lealtad con sus equipos de trabajo, están en las buenas y en las malas.	✓		✓		✓		
18	Los problemas de tu área son resueltos ahí mismo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL DNI: 09301600

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de 19 del 2018

V. Vasquez
Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Análisis de Confiabilidad

ANALISIS DE CONFIABILIDAD

ALFA DE CROMBACH

Al respecto se aplicó una prueba piloto, que estuvo dirigido a sujetos, que presentaban las mismas características de la muestra de estudio.

La confiabilidad se encontró a través de la aplicación del cuestionario que fue analizado con la ayuda del software estadístico SPSS versión 24. Considerando el siguiente Rango:

Tabla

Rango del alfa de Cronbach

Rango	Nivel de Confiabilidad
0.76 a 1	Muy Alta
0.51 a 0.75	Alta
0.26 a 0.50	Baja
0.01 a 0.25	Muy Baja

Fuente: **Coefficient alpha and the internal structure of tests (Cronbach Lee, 1951)**

CUESTIONARIO 1

RETENCION DEL TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,758	18

En función de los resultados obtenidos para la variable Retención del Talento Humano, teniendo en cuenta el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach igual ,758 se puede asumir que el instrumento presenta alta confiabilidad y procede su aplicación.

A continuación se presenta el resumen de las medias y varianzas de los datos analizados.

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2,961	2,100	4,100	2,000	1,952	,308	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La empresa premia a sus trabajadores por su labor destacada.	51,20	60,622	,629	.	,725
La empresa busca integrar al talento humano en base a sus méritos.	50,10	63,656	,315	.	,750
La empresa se encuentra a la vanguardia laboral.	50,10	59,656	,764	.	,717
La empresa desarrolla un clima laboral que permita el mejor desempeño de sus colaboradores.	49,80	61,067	,483	.	,734
La empresa busca integrar al talento humano en base a su rendimiento.	49,90	60,322	,591	.	,726
El trabajador busca tener un alto desempeño porque se siente comprometido con la empresa.	49,20	66,400	,293	.	,751
La empresa otorga programas de capacitación profesional.	51,10	59,433	,462	.	,735
La empresa financia capacitaciones en instituciones especializadas.	51,20	67,511	,174	.	,759
La empresa promueve un ambiente motivador para un buen desempeño laboral.	50,40	62,489	,712	.	,727
La empresa ofrece una línea de carrera profesional.	50,60	57,822	,577	.	,723
La empresa promueve su formación profesional.	50,40	61,600	,561	.	,730
Usted se encuentra motivado laboralmente.	49,60	62,489	,530	.	,733
La empresa ofrece un buen clima laboral entre sus trabajadores.	50,20	64,844	,501	.	,740
La empresa busca la cohesión de sus trabajadores para conseguir las metas.	49,90	63,433	,536	.	,735
El trabajo bajo presión reduce su productividad en su trabajo.	50,80	77,733	-,357	.	,808
La monotonía laboral reduce su calidad de vida en el trabajo.	50,80	76,400	-,353	.	,794
Usted recibe capacitaciones de higiene industrial por parte de la empresa de acuerdo a un programa establecido.	50,30	66,456	,189	.	,760
Usted recibe capacitaciones de seguridad por parte de la empresa de acuerdo a un programa establecido.	50,50	69,833	,012	.	,774

CUESTIONARIO 2
COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	18

En función de los resultados obtenidos para la variable Compromiso Organizacional, teniendo en cuenta el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach igual ,825 se puede asumir que el instrumento presenta alta confiabilidad y procede su aplicación.

Asimismo se realizó el resumen de medias y varianzas como si se eliminará un elemento.


Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,467	2,000	4,200	2,200	2,100	,427	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los trabajadores antiguos tienen mayor identificación con la empresa.	58,50	79,611	-,006	.	,838
Te sientes identificado con la empresa.	58,20	69,289	,677	.	,802
Existe afinidad afectiva entre los altos mandos y los demás trabajadores.	59,20	68,178	,588	.	,805
Existen lazos de confraternidad entre los altos directivos y los demás trabajadores.	59,30	69,122	,555	.	,808
Los trabajadores sienten apego emocional con la empresa.	59,20	69,511	,661	.	,803
Si existe un problema en la empresa los trabajadores colaboran con la búsqueda de soluciones.	58,80	80,844	-,070	.	,838
La empresa invierte en capacitación para el personal que ocupará puesto por rotación de personal.	60,30	70,456	,630	.	,806
A los trabajadores capacitados son evaluados periódicamente de todo lo aprendido.	60,40	67,156	,707	.	,798
Los trabajadores reconocen que trabajan para una empresa competitiva.	59,50	72,500	,362	.	,819
Los trabajadores aprecian a la empresa porque sienten que existe equidad, cordialidad y respeto en el trato diario.	59,20	67,511	,702	.	,799
Ante situaciones complicadas de la empresa, continuarías laborando.	58,60	63,822	,772	.	,791
Cree Ud. que los ascensos laborales son el resultado al reconocimiento de habilidades de los trabajadores.	58,20	73,067	,419	.	,816
Cree Ud. que las decisiones de gerencia o jefaturas son asertivas.	58,40	82,267	-,234	.	,835
Cree Ud. que los acuerdos internos en tu área se cumplen oportunamente.	58,40	71,822	,728	.	,806
Si un trabajador incumple sus funciones recibe llamadas de atención de la gerencia y jefatura.	58,60	81,378	-,105	.	,844
La empresa cuenta con directiva que regulan los deberes de los trabajadores.	59,10	67,433	,615	.	,803
Sus jefes evidencian lealtad con sus equipos de trabajo, están en las buenas y en las malas.	58,40	71,378	,516	.	,811
Los problemas de tu área son resueltos ahí mismo.	58,50	80,278	-,057	.	,846

Anexo5: Acta de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

"RETENCION DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE FUNDO SAN FERNANDO S.A., LIMA 2018" de la estudiante **JOHANA MAYBEE PAPUICO SANCHEZ**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **26%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 24 de julio de 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

DNI: 16631152



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Version : 07
Fecha : 04-07-2018
Página : 1 de 1

Feedback Studio - Google Chrome

https://evturnitin.com/48p/Carta/es/ru=1055284503&o=1154819344&v=103&lang=es&s=1

feedback studio

Testis_Johanna_Paputo_Sanchez_turnitin_30.docx

24 de 25

Resumen de coincidencias

26 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1

Entregado a Universidad...

Trabajo del estudiante

19 %

>

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de internet

5 %

>

3

Entregado a Universidad...

Trabajo del estudiante

<1 %

>

4

Entregado a Universidad...

Trabajo del estudiante

<1 %

>

5

Entregado a Universidad...

Trabajo del estudiante

<1 %

>

6

Entregado a Bachillerat...

Trabajo del estudiante

<1 %

>

7

www.empleoelcail.com

Página de internet

<1 %

>

8

www.ugr.es

Fuente de internet

<1 %

>

Universidad César Vallejo

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

Revisión del Informe humano y compromiso organizacional de Fondo San Fernando S.A., Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: Licenciada en Administración

AUTORA: Johana Maylee Paputo Sanchez

ASESOR: Dr. Carlos Ruben Palacios Huamra

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN Gestión de Organizaciones


LIMA - PERÚ 2018.

Text-only Report

High Resolution

Apagado

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **JOHANA MAYBEE PAPUICO SANCHEZ**, identificado con DNI N° **41915012**, egresada de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"RETENCION DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE FUNDO SAN FERNANDO S.A., LIMA 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



JOHANA MAYBEE PAPUICO SANCHEZ

DNI: **41915012**

FECHA: 24 de julio de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presente la estudiante:

Srta. JOHANA MAYBEE PAPUICO SANCHEZ

Trabajo de Investigación titulado:


RETENCION DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE FUNDO SAN FERNANDO S.A., LIMA 2018.

Para obtener el Grado Académico y/o Título Profesional de

LICENCIADA EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA : 19 de diciembre del 2018

NOTA O MENCIÓN : 16 (Dieciseis)



MSC. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración